

# Terus Belajar dan Jangan Takut pada Tantangan

Q  
&  
A

**Sunaryanto**

Direktur Utama PHI-Regional 3 Kalimantan



Sunaryanto atau yang akrab disapa Anto menjadi nakhoda baru di PHI-Regional 3 Kalimantan menggantikan John Anis sejak Februari 2024 lalu. Bergabung kembali di wilayah kerja yang sebelumnya pernah ia kelola, tentu memberikan semangat tersendiri bagi Anto. Namun seiring berjalannya waktu, tantangan yang dihadapi oleh PHI-Regional 3 Kalimantan saat ini semakin berkembang sehingga menjadi sebuah perjalanan baru baginya. Kira-kira bagaimana pandangan sebagai Direktur Utama PHI-Regional 3 Kalimantan dan juga sosok personal Sunaryanto?

**Dari 30 tahun perjalanan karier Bapak, apa hal inspiratif yang bisa dipetik dan disampaikan kepada Perwira PHI-Regional 3 Kalimantan?**

Dalam menjalani karier apa pun dan di mana pun, kita harus menyadari bahwa *passion* dan *skill* terkadang tidak selalu selaras dengan jenis penugasan kita. Ada kalanya kita menginginkan posisi yang sesuai dengan *passion* dan *skill*, namun ternyata Perusahaan menugaskan kita di posisi lainnya sesuai kebutuhan bisnis. Menyikapi hal ini, prioritas utama kita adalah bagaimana membangun *mindset* yang positif agar kita terus mampu *do our best*, apa pun pekerjaan atau penugasan kita. Ketika ditugaskan di posisi tertentu, apalagi yang *challenging*, yakinlah bahwa sebenarnya semua orang bisa dan mampu melakukannya.

**Seorang *leader* tentu dituntut memiliki kecakapan dalam *managing people*. Kalau dari pengalaman Bapak, apa kiat-kiat agar berhasil dalam menjalankan peran sebagai *leader* tersebut?**

Mengerjakan pekerjaan sendiri, tentu relatif lebih mudah dilakukan. Kita bisa mengukur kemampuan diri kita sendiri dan mengatur *timeline*. Sementara sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas pencapaian beberapa bidang pekerjaan, tentu mengerjakannya sendirian hampir tidak mungkin. Di sinilah kemudian *managing people* dan kecakapan seorang *leader* diperlukan. Saya memandang *managing people* sebagai amanah sekaligus panggilan jiwa karena melahirkan *personal satisfaction*, sebuah perasaan puas ketika tujuan tercapai. Kepuasan itu tidak berkaitan langsung dengan imbalan atau *reward* berupa materi. Hadiah yang paling membanggakan, membahagiakan, dan memuaskan adalah ketika seluruh tim bekerja dengan baik, berkolaborasi secara positif, mencapai hasil sesuai tujuan, dan kita bisa *enjoy* dalam menjalankan tugas tersebut. Hal inilah yang kemudian selalu memotivasi saya, untuk terus *trial and error* agar dapat memberikan yang terbaik dalam *managing people*.

Salah satu contoh awal pengalaman, ketika pulang dari *assignment* di Qatar pada tahun 2004, saya menjadi anggota pengurus Yayasan Sekolah Nasional-Kontraktor Production Sharing (YSN-KPS) di Balikpapan yang dulunya dikelola oleh KKKS yang beroperasi di wilayah Kalimantan Timur yaitu Total, Chevron, dan VICO. Pada tahun 2008 saya diminta menjadi ketua yayasan tersebut. Pengalaman ini memberikan kesan tersendiri. Di samping tidak berkaitan langsung dengan kegiatan operasi, juga melibatkan tiga perusahaan yang berbeda.

Saya mendapatkan pelajaran tentang pentingnya memiliki orang-orang atau tim untuk bekerja bersama. Saat itu saya harus mampu mengoptimalkan kerja sama dengan dua orang yang membantu saya dalam menjalankan operasional di YSN-KPS. Ada kepuasan tersendiri ketika tim dapat melakukan pekerjaan dengan baik, hasilnya baik, sehingga kinerja tim juga meningkat.

**Masih terkait dengan *managing people*, bagaimana cara Bapak dalam mengelola tim yang memiliki kemampuan beragam agar semuanya mampu memberikan kontribusi maksimal kepada Perusahaan?**

Peran *leader* akan lebih mudah jika memiliki *super team* yang terdiri dari orang-orang hebat yang mampu memberikan kontribusi maksimal kepada Perusahaan. Namun, keberadaan orang-orang hebat tapi sulit untuk berkolaborasi atau bekerja sama dengan baik satu sama lain, itu percuma. Untuk menuju ke sana, peran *leader* sangatlah penting.

Sebagai *leader*, selain kemampuan untuk memetakan kemampuan tim, pimpinan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga menumbuhkan iklim kerja sama yang baik. Pimpinan juga diharapkan mampu untuk menyemangati timnya agar mau terus belajar, karena setiap orang memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Saya percaya apabila iklim tersebut tercipta, maka tim yang mungkin kemampuannya beragam pun akan terus bersemangat, apalagi jika tim berisi orang-orang hebat.

Dalam *managing people*, saya berupaya untuk memberikan arahan yang jelas dan tepat, agar orang-orang dapat berkembang dan berkontribusi dengan baik. Selain itu, sebagai *leader* kita juga harus bisa memberikan *coaching* kepada tim.

**Sebagai Direktur Utama, bagaimana Bapak melihat *strength* (kekuatan) yang ada di PHI-Regional 3 Kalimantan saat ini?**

Dalam kaca mata saya, salah satu *strength* yang dimiliki oleh PHI-Regional 3 Kalimantan adalah pada kemampuan sumber daya manusianya. Para Perwira berasal dari latar belakang yang beragam dan pengalaman karier yang luas di

## LIPUTAN UTAMA

lingkungan kerja bertaraf nasional dan global dengan kompetensi yang mumpuni. Ditambah lagi, Perusahaan senantiasa berupaya melakukan *upskilling* bagi para Perwira agar memiliki kompetensi tinggi dan kinerja secara unggul di setiap bidang pekerjaan.

Selain itu, kekuatan lainnya adalah pada kemampuan untuk melakukan inovasi dan penerapan teknologi dalam pengelolaan operasi di wilayah kerja perusahaan. Nah, kemampuan ini sangat krusial menimbang tantangan bisnis dan operasi yang dihadapi oleh PHI-Regional 3 saat ini.

### Menurut Bapak, apa tantangan yang saat ini dihadapi oleh PHI-Regional 3 Kalimantan?

Tantangan pertama, kondisi lapangan yang sudah *mature*. Kita mengelola lapangan-lapangan yang secara cadangan sudah sangat menurun. Bagaimanapun, semakin *mature* suatu lapangan, semakin besar biaya pengelolaan yang kita keluarkan. Oleh karena itu, lapangan-lapangan seperti ini sangat memerlukan pengelolaan yang baik agar nilai keekonomian dan *sustainability*-nya tetap terjaga. Untuk mencapai hal tersebut, tentu memerlukan pengontrolan biaya melalui *cost efficiency* dan menahan laju penurunan produksi alamiah. Kita harus pandai dalam memilih pekerjaan atau proyek migas mana saja yang masih menghasilkan profit bagi Perusahaan. Jangan sampai ada pekerjaan atau proyek yang sebenarnya sudah tidak ekonomis namun masih dilakukan.

Selain memastikan tercapainya target produksi guna memenuhi kebutuhan energi nasional, sebagai bagian dari BUMN, pencapaian target ini juga harus diimbangi dengan penerimaan profit yang baik untuk Perusahaan. Kedua hal ini menjadi tantangan yang besar bagi perusahaan.

### Jika berbicara dari sisi SDM, apa saja *area of improvement* yang perlu diperkuat oleh Perwira PHI-Regional 3 Kalimantan?

Pertama adalah Perwira harus mampu *thinking out of the box*. Kita harus bisa menganalisa kondisi di masa depan, kemudian berpikir serta menyiapkan segala sesuatunya yang terbaik. Hal ini berlaku ketika kita ditempatkan pada posisi apapun.

Kedua, Perwira harus menjauhi sikap merasa cepat puas atau *complacency*. Seringkali kita merasa sudah melakukan sesuatu atau telah puas menduduki posisi tertentu, sehingga tidak lagi mencoba hal-hal baru yang lebih baik untuk kemajuan diri dan perusahaan. Saya harap Perwira tidak terjebak dalam kondisi demikian.

Terkait pengembangan Perwira, perusahaan berkomitmen untuk terus berinvestasi dalam berbagai program pelatihan dan pengembangan guna menghasilkan Perwira yang kompeten dan berkinerja unggul. Perusahaan juga menerapkan kebijakan yang memberikan kesempatan yang sama atau *equal opportunity* dalam pengembangan kompetensi dan karier pekerja. Saya rasa untuk SDM, kita bisa terus melakukan *improvement* di banyak lini.

### Bagaimana harapan dan visi Bapak, terkait kebermanfaatan Perusahaan bagi masyarakat, seperti program-program TJSL PHI-Regional 3 Kalimantan yang selama ini sudah kita lakukan?

Saya rasa upaya Perusahaan dalam mengelola program TJSL atau CSR sudah sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan program-program TJSL kita di bidang ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan lingkungan, serta penanganan bencana. Pengelolaan program TJSL ini guna mendukung pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang telah mendapat pengakuan dan penghargaan tingkat regional, nasional, dan internasional.

Saya juga terus mendukung pengembangan program TJSL PHI-Regional 3 Kalimantan, termasuk pengembangan konsep *Creating Shared Values* (CSV). Konsep tanggung jawab sosial ini juga bisa kita dukung dari hal terkecil, misalnya untuk kebutuhan *catering* di Zona, pemasok bahan bakunya adalah para petani sayur di sekitar wilayah Perusahaan yang kita latih melalui program TJSL perusahaan, dengan mengembangkan tata cara pertanian sayur yang ramah lingkungan, penggunaan jasa tenaga kerja dari masyarakat

lokal, dan sebagainya. Kita libatkan masyarakat sekitar ke dalam rantai pasok di lapangan maupun Perusahaan. Saya rasa kita perlu terus menguatkan tanggung jawab sosial dalam lini ini.

### Bagaimana penerapan *borderless strategy* di PHI-Regional 3 Kalimantan sejauh ini?

Penerapan *borderless strategy* di PHI-Regional 3 Kalimantan sudah semakin luas ke berbagai aspek operasi dan bisnis perusahaan. Strategi ini pun telah berhasil mendorong efektivitas, efisiensi, dan manfaat yang lebih besar dalam pengelolaan aset-aset di PHI-Regional 3 Kalimantan. Ke depan, saya akan terus mendorong strategi ini sehingga lebih besar dan luas jangkauannya. Misalnya, penerapan *borderless strategy* dari sisi organisasi atau pemanfaatan SDM perusahaan sehingga organisasi bisa lebih *agile* dalam mendukung keberhasilan operasi sebagai satu kesatuan regional, bukan berjalan sendiri-sendiri per entitas. Meskipun saat ini dari segi komunikasi sudah baik, namun masih bisa ditingkatkan. Contohnya, seorang *drilling engineer* bisa mengerjakan pekerjaan di beberapa lapangan lintas zona. Ke depannya, kita bisa petakan mana saja proyek yang sedang berjalan dan memerlukan banyak tenaga, sehingga kita bisa *support* tenaga dari zona lain dalam satu regional. Secara psikologis, hal ini juga dapat meningkatkan kolaborasi dan *knowledge sharing* lebih luas, misalnya Perwira PHM dapat melihat langsung bagaimana lapangan PHKT dan membantu menyelesaikan masalah yang ada, demikian juga sebaliknya. Pada akhirnya, semua dapat terus belajar hal yang baru sehingga kompetensi pun dapat terus ditingkatkan.

### Bagaimana PHI-Regional 3 Kalimantan menyiapkan diri dalam mendukung Ibu Kota Nusantara di Kalimantan?

Kehadiran Ibu Kota Nusantara (IKN) yang dekat dengan wilayah operasi PHI-Regional 3 Kalimantan tentunya mengubah posisi perusahaan menjadi lebih strategis sekaligus menantang. *Stakeholder* tertinggi pemerintahan yang tadinya berada di Jakarta, akan pindah ke Kalimantan. Dari yang sebelumnya kita lebih banyak berhadapan dengan gubernur, Pangdam, Kapolda, Ketua DPRD, dan setingkatnya, kini kita berpotensi untuk bertemu dan berinteraksi langsung dengan level presiden dan kementerian pusat. Nah, secara langsung atau tidak langsung, *stakeholder* pusat ini akan melihat bagaimana organisasi dan operasi hulu migas yang kita jalankan. Artinya, kita harus siap menjadi sorotan. Misalnya, aspek *safety*. Jangan sampai tiba-tiba ada insiden *fatality*, pencemaran lingkungan, atau lainnya dapat membuat perusahaan kita menjadi pembicaraan langsung para pejabat negara yang berada dekat dengan lokasi kita.

Untuk menyikapi perkembangan IKN ini, saya percaya bahwa membangun dan menjaga hubungan baik dengan pemangku kepentingan dapat mendukung kelancaran operasi dan produksi perusahaan. Kemampuan kita untuk menjelaskan posisi dan peran strategis PHI-Regional 3 Kalimantan kepada para pemangku kepentingan di IKN menjadi sangat krusial. Oleh karena itu, saat ini kita sedang mempersiapkan strategi komunikasi yang terbaik agar kedepannya hubungan Perusahaan dan *stakeholder* di IKN dapat terjalin dengan baik.

